

Manual sobre violencia laboral

para organizaciones sindicales



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**
Presidencia de la Nación



**Oficina de Asesoramiento
sobre Violencia Laboral**



Propuestas de acciones para la prevención y para el acompañamiento y representación a trabajadores.

Elaboración conjunta de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - MTEySS y más de 115 organizaciones sindicales en el marco del Acta Compromiso
“Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”

Publica

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral,
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Contenidos

OAVL-MTEySS y más de 115 organizaciones sindicales firmantes del Acta compromiso “Trabajo Digno sin Violencia Laboral”

Edita: Dirección de Prensa y Comunicaciones

Director

Gustavo Villafañe

Área Comunicaciones: Ezequiel Asquinasi, Silvina Bruno.

Área Estilo Editorial: Rodolfo Loiacono, Enrique Salvino, Ana María Taibo.

Área Diseño: Coordinadoras: María Laura Bukvic, María Cecilia Sobic. Equipo: Melina Bevilacqua, María Brex, Ximena García, Nicolás Stilman.

Con el objeto de agilizar la lectura, en el presente trabajo hemos decidido utilizar solamente el masculino genérico clásico. Por lo tanto, salvo que se incluya la debida aclaración, en todos los casos, las menciones en masculino genérico clásico representan por igual a mujeres y varones.

Noviembre de 2014

Agradecemos a **Alejandro “Mono” González**, muralista, artista visual y escenógrafo chileno, quien nos permitió ilustrar el manual con obras de su autoría.

Listado de organizaciones sindicales

ADUBA, AEFIP, AEJBA, AEMC, AGTSyP, AJEPROC Bs.As., ALEARA, AMA, AMRA Córdoba, AOTRA, APA- Córdoba, APA Nación, APCECH, APCPSEN, APDESBA, APDFA, APES, APGCABA, APINTA, APJAE, APJEPE Santa Fe, APL, APOC, APOPS, APOPS- Córdoba, APSEE, APUBA, ASIMRA, Asoc. Arg. de Actores, Asoc.Pers. Sup. de EPEC, ATCCAC, ATCFI, ATE, ATGAS, ATILRA, ATULP, CEA, CePETEL, CFPyCM, CTA, CTERA, FATAGA, FAECyS, FAPJRA, FAPSEE, FATCA, FATIDA, FATPCHPyA, FATPREN, FATUN, FEDUN, FENTOS, FeNTPEA, FGB, FOCRA, FOETRA, FUVA, La Bancaria, La Fraternidad, Luz y Fuerza Cap., PECIFA, SGBATOS, SADOP, SAL, SATSAID, SECASFPI, SEPPA, SICONARA, SICOR, SIGUBA, Sindicato del Seguro, SIPRUS, SISJAP, SITOSPLAD, SITRAM, SITRAPREN, SITUBA, SOC, SOM, SOMMCA, STA, STMR, STP, STVP, STVyARA, SUELYC, SUETRA, UOEM, SUP, SUPEH, SUPEH-Córdoba, SUPESCO, SURRBAC, SUTEP, SUTNA, SUTPEABA, UCRA, UCRA-Córdoba, UDA, UEJN, UMECOR, UOETSYLRA, UOLRA, UOMA, UPACP, UPCN, UPJET, UPSA, UTEDYC, UTOSBA, UTPBA, UTSA.

Índice

Prólogo de Carlos Tomada, ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación	5
Presentación del trabajo realizado en el marco del Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”	8
■ Capítulo 1	
¿Por qué y para qué escribimos el Manual sobre Violencia Laboral?	12
■ Capítulo 2	
¿Qué entendemos por violencia laboral?	14
■ Capítulo 3	
Violencia laboral: trabajo y poder	24
■ Capítulo 4	
¿Cuál es el rol de la organización sindical en relación con la violencia laboral?	28

■ Capítulo 5	
Estrategias de prevención	32
□ Actividades de difusión	32
□ Actividades educativas e informativas	34
□ Actividades de investigación	40
■ Capítulo 6	
Estrategias para el acompañamiento y representación ante situaciones específicas de violencia laboral	42
□ ¿Cómo identificar una situación de violencia laboral?	43
□ Criterios para la intervención	44
■ Capítulo 7	
Convenios colectivos de trabajo	48
■ Capítulo 8	
Compromiso interno de la organización sindical	50
■ Capítulo 9	
Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral	52
■ Capítulo 10	
Consideraciones finales: la democratización de los espacios	54
■ Anexos	
□ I. Acta Compromiso “Trabajo Digno sin Violencia Laboral”	56
□ II. Listado de organizaciones sindicales	58
□ III. Normas vigentes	62

Prólogo

La creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) en el año 2007 surgió como respuesta a la demanda real de cientos de trabajadores que se acercaban al Ministerio de Trabajo a denunciar situaciones de maltrato físico o psicológico en sus ámbitos laborales.

Esta decisión forma parte de una política pública, impulsada desde el año 2003, decididamente orientada a la defensa de los derechos humanos y la recuperación de los derechos laborales para todos los trabajadores que habitan nuestro país. Entre ellos el más básico de los derechos: el de trabajar en un marco de respeto al ser humano, ya que no cualquier trabajo es preferible a ningún trabajo.

La violencia laboral oculta, silenciada y silenciosa, muchas veces invisibilizada y naturalizada, deja inermes a quien o quienes son víctimas. De ahí la relevancia de desarrollar una política distintiva que parte de una medida tan elemental como la de llamar a las cosas por su nombre.

La violencia laboral provoca un daño directo a la integridad de las personas, afectando su salud física y mental, su vida laboral y social. Pero también, produce consecuencias negativas en las organizaciones y, en definitiva, en nuestra sociedad.

Erradicar la violencia laboral forma parte de la construcción del país al que aspiramos la mayoría, una verdadera democracia, en la cual la impunidad y el miedo no sean nunca más los recursos del autoritarismo.

Creo que una sociedad como la nuestra, que vivió lo que vivió, no se puede permitir y no puede permitir que nadie, nunca más, en ningún ámbito, dañe a otro, a través de ningún tipo de violencia. Ni en la casa, ni en el trabajo. Que nadie haga uso abusivo de su poder por sobre nadie para someterlo o anularlo.

Este ideario integra de manera intrínseca el concepto de trabajo digno, además del salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas.

Además de asesorar e intervenir ante denuncias por violencia laboral –a la fecha ya suman más de 9.000 casos–, el Ministerio entendió que la única estrategia de abordaje integral del problema era por medio de la concurrencia de otros actores sociales: representaciones gremiales, empleadores y otros organismos públicos.

En el caso particular de los sindicatos, que en su ámbito de actuación también resultaron pioneros en la denuncia, en la demanda y en la conceptualización de la violencia laboral, resultó muy significativa la amplia y sostenida respuesta ante la convocatoria efectuada en mayo de 2012 por la OAVL-MTEySS, para la suscripción de un Acta Compromiso, acuerdo que invita no sólo a declarar sino a trabajar mancomunadamente hacia resultados concretos que beneficien y protejan al conjunto de los trabajadores.

En esa fecha, secretarios generales, dirigentes, delegados y trabajadores de 70 gremios, con los cuales en muchísimas ocasiones y por diferentes temas acordamos, disentimos o mediamos, estuvieron presentes y firmaron un acta compromiso que condena la Violencia Laboral. Una idéntica circunstancia se repitió en noviembre de 2013, oportunidad en que se sumaron 30 organizaciones más, participando incluso desde sus provincias en videoconferencia.

Este año son más de 115 las organizaciones sindicales que junto a la OAVL desarrollan acciones de capacitación y formación a dirigentes y delegados gremiales, elaboran propuestas que faciliten la denuncia y la sanción ante casos específicos e implementan actividades de información y divulgación.

El conjunto de este trabajo, al que se agrega el presente “Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales”, me permite decir que las utopías pueden convertirse en realidades. Que frente a la violencia laboral los gremios comprendieron la propuesta asumiendo que hay temas que le importan a la gente y requieren de un compromiso colectivo más allá de las particularidades.

Este material constituye, entonces, un paso más de los ya dados. Y falta aún avanzar en la consolidación de los espacios creados en las organizaciones, en la instalación del tema en la sociedad, en la incorporación de cláusulas específicas en los convenios colectivos de trabajo. Ya estamos en camino hacia una sociedad mejor y más inclusiva.

Carlos A. Tomada

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Presentación del trabajo realizado en el marco del Acta Compromiso

“Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”

Equipo técnico de la OAVL-MTEySS

Este documento es el resultado del trabajo colectivo realizado entre la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (OAVL-MTEySS) y 100 organizaciones gremiales, en el marco del **Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”** suscripta en los años 2012, 2013 y 2014.

El Acta parte de una **condena expresa hacia toda forma de violencia laboral** entendiendo que la misma configura una violación a los derechos humanos y laborales y que atenta contra la integridad y dignidad de los trabajadores, afectando su salud psicofísica, su vida laboral y social.

Los gremios firmantes representan a trabajadores de todo el país, que se desempeñan en los más diversos puestos y sectores de actividad y que aportan su fuerza de trabajo en las más variadas organizaciones laborales (en cuanto a tamaño y ámbito).

Son organizaciones sindicales con distintos grados de representación (confederaciones, federaciones, asociaciones, sindicatos nacionales y locales) las que, más allá de cualquier disenso que pudieran presentar en otros temas, se identifican como:

“Trabajadores con una misma voz y un mismo compromiso, recorriendo un camino al servicio de la solidaridad y la participación en la defensa efectiva de los derechos humanos en los ámbitos laborales”.

Declaración conjunta presentada en el Congreso de la Nación, noviembre 2012

El presente documento es una muestra concreta del compromiso asumido por las asociaciones gremiales y la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTEySS, a efectos de instituir un Trabajo Digno sin Violencia Laboral, pero también de que es posible trabajar entre todos, más allá de cualquier diferencia; con el convencimiento de que la democracia es una construcción en la que es necesario avanzar día a día y desde diferentes ámbitos.

Creemos también que es una experiencia inédita y que no podríamos llamarnos defensores del trabajo digno si no somos capaces nosotros mismos de trabajar en conjunto por el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

Este manual es un aporte a la consolidación o instalación de áreas específicas en las organizaciones sindicales, con capacidades para desarrollar estrategias de prevención y de asistencia a trabajadores que pudieran estar atravesando situaciones de violencia laboral.

Es uno de los productos del trabajo compartido en estos 2 últimos años que permitió, además:

- El estudio y debate acerca del tema, contando como un insumo relevante la experiencia de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - MTEySS.
- La realización de jornadas específicas con la participación de profesionales especializados de la Universidad de Buenos Aires, funcionarios del MTEySS y de otros organismos, jueces, asesores de legisladores, entre otros.
- La elaboración de piezas de divulgación (gráfica y audiovisual).
- La organización de actividades de capacitación para más de 3.500 dirigentes y delegados gremiales de distintas localidades del país.
- La realización de una presentación conjunta del tema e intercambio de experiencias y materiales en la sede de Tecnópolis, en septiembre de 2012.
- La organización de un acto en el Congreso de la Nación, en noviembre de 2012, para promover la aprobación de una ley nacional sobre violencia laboral durante el cual se presentó una declaración conjunta.

- La edición de Cero Violencia, periódico intersindical que ya cuenta con tres ediciones en la calle.
- La elaboración de cláusulas modelo para la incorporación del tema y de los mecanismos a seguir, en los convenios colectivos de trabajo.
- La participación como expositores en el II Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, realizado en agosto de 2013, con organización a cargo del Ministerio de Salud y la OAVL-MTEySS.
- La planificación de un foro virtual que facilite la inclusión de todos los sindicatos y delegaciones o seccionales.
- La activa participación en el homenaje a trabajadores víctimas de la última dictadura cívico-militar, organizado por la OAVL-MTEySS en la sede del Archivo Nacional de la Memoria en marzo de 2014.

Por su parte, cada uno de los sindicatos firmantes ha venido avanzando en la instalación del tema en sus propias organizaciones, adoptando alguna o varias de las siguientes acciones:

- La construcción de un espacio a cargo del tema, mediante la creación de un área específica o la identificación de una o varias secretarías, según las necesidades estructurales de cada entidad.

- La asistencia a trabajadores que atraviesan situaciones de violencia laboral.
- El acompañamiento a las denuncias presentadas ante la OAVL-MTEySS.
- La divulgación en los lugares de trabajo y a través de publicaciones propias y páginas web.
- Diseño y desarrollo de investigaciones.

En definitiva, este material, así como cada uno de los pasos dados hasta el momento, encierra un mensaje destinado a todos aquellos trabajadores que están sufriendo situaciones de violencia laboral o que las han atravesado y han quedado lesionados, de que nada tiene por qué ser en vano. Porque muchos estamos tomando conciencia y trabajando para desnaturalizar prácticas laborales que son dañinas.

Además, es un reconocimiento a la valentía de más de 8.000 trabajadores que se han acercado a la OAVL-MTEySS desde su creación en el año 2007 (muchos acompañados por sus referentes sindicales), quienes con sus testimonios (varios de los cuales se incorporan a modo de ejemplos de casos) también aportan a este desafío que acordamos enfrentar conjuntamente:

“Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”
Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - MTEySS



¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ESCRIBIMOS EL MANUAL SOBRE VIOLENCIA LABORAL?

El propósito de este material es compartir ideas y propuestas que se pueden llevar adelante desde las organizaciones sindicales para la prevención y la acción ante situaciones de violencia laboral.

Es importante crear o consolidar una o varias áreas dentro de la organización gremial, encargadas de implementar estrategias específicas sobre violencia laboral, entre las cuales podemos mencionar:

- Acciones de acompañamiento y representación a trabajadores.
- Difusión y divulgación de la temática.
- Promoción para la inclusión del tema en los convenios colectivos de trabajo y en otras normativas.
- Capacitación e información a dirigentes y delegados gremiales.
- Implementación de investigaciones y relevamientos de información.

La OAVL-MTEySS y las organizaciones sindicales hemos trabajado en conjunto para la elaboración de este manual que incluye pautas, criterios e instrumentos que, en cada caso, corresponderá adaptar o profundizar. La intención no fue ni es establecer modalidades, mecanismos o instrumentos cerrados, a modo de recetas, sino aportar a la inspiración.

Es un documento abierto que seguramente con la experiencia, las particularidades y la historia de cada una de nuestras organizaciones, se podrá reescribir más de una vez.

Más allá de las declaraciones, lo que intentamos lograr con esta iniciativa es, en definitiva, que cada trabajador de nuestro país tenga acceso a:

- Conocer sus derechos y saber que si en su lugar de trabajo sus jefes o compañeros atentan contra su dignidad e integridad, ya sea a través de la violencia física, el acoso sexual o psicológico, eso tiene un nombre: se llama violencia laboral y es ilegal.
- Saber que si está siendo víctima o es testigo de una situación de esas características, tiene el derecho y/o la obligación moral de denunciar, de poner al descubierto a quienes hacen un uso abusivo de su poder.
- Saber qué hacer y adónde recurrir.

Para eso entendemos que resulta imprescindible que:

- Existan los mecanismos y las vías de comunicación necesarias para instalar el tema en la sociedad y en el mundo del trabajo.
- Que el sindicato sea el lugar que pueda elegir el trabajador para buscar el apoyo y la representación que requiera para afrontar el problema ya no solo sino con el colectivo que lo representa en la defensa de sus derechos.
- Que el Estado continúe ampliando y consolidando sus políticas y acciones concretas en la lucha contra la violencia laboral.



¿QUÉ ENTENDEMOS POR **VIOLENCIA LABORAL?**

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo.

La violencia laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos.

FORMAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Puede presentarse como:

- **Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador.
- **Acoso sexual:** toda conducta o comentario con connotación sexual, no consentidos por quien los recibe, basados en el poder, que condicionan o perjudican su cumplimiento o desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.

- **Violencia o maltrato psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y alejarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Las tres modalidades pueden presentarse en forma combinada o secuencial. Por ejemplo, un trabajador puede ser víctima de un acoso sexual que, al no concretarse, derive en un acoso psicológico como represalia a su negativa.

En todos los casos hay una **intencionalidad** que orienta las acciones y que, en pocas palabras, es la **anulación del otro**, ya sea porque:

- Quede sometido y deba acatar o acceder a los deseos y decisiones de quienes Ejercen la violencia laboral, aun cuando sea contrario a su integridad o bien
- Quede excluido del puesto de trabajo, porque se enferma, porque solicita un pase a otro sector o sede, o porque renuncia o se da por despedido.

MANIFESTACIONES Y CONDICIONES

A veces la violencia laboral resulta **evidente y manifiesta**, por ejemplo cuando hay maltrato verbal (insultos, gritos, malos modos), en los casos de agresión física o en ciertos niveles evidentes de agresión sexual.

Otras veces, se presenta de manera más **sutil**, llegando incluso a ser difícil de reconocer por quien es el damnificado, porque puede comprender una secuencia de conductas, comportamientos, decisiones, órdenes, etc., que se dan a lo largo del tiempo y que pueden incluir por ejemplo:

- Cambios de tarea sin sentido.
- Sobrecarga o no asignación de tareas.
- Aislamiento de otros compañeros.
- Difamar, criticar o ridiculizar.
- Asignación de tareas inejecutables, innecesarias o denigrantes.
- Bloquear, obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad.
- Ocultamiento de información.

El listado es interminable, pero lo más importante es reconocer que esas medidas funcionan o son como tácticas de una estrategia más abarcativa que, como ya señalamos, persigue un propósito que es el de anular al otro.

Antes de continuar, consideremos algunos ejemplos:

“La mayoría somos muchachos jóvenes. El encargado nos trata como animales. Nos grita: ‘ustedes son todos negros que no saben trabajar y no sirven para nada. Pobre del que se anime a hablar, porque ustedes saben que yo soy el que toma las decisiones acá y, al que no le gusta mejor que se vaya.’”

“Todo empezó cuando cambiaron al jefe. Desde ese momento me dejaron sin tarea. Me vaciaron el escritorio y no me convocaban a las reuniones de trabajo. Mis compañeros también dejaron de hablarme, seguramente por miedo. Yo no entendía lo que estaba pasando. Pienso que uno también es víctima porque no sabe.”

Ambos ejemplos dan cuenta de situaciones de ejercicio abusivo de poder, el primero de manera explícita y evidente, el segundo más sutil.

En el primero se busca el sometimiento de los trabajadores y en el segundo su alejamiento del puesto de trabajo.

Estos ejemplos también nos dan pautas que aportan a explicar cómo funciona esta estrategia o, mejor dicho, algunas de las condiciones en las que se sustenta su éxito o su posibilidad:

- **El miedo a perder el trabajo.**
- **El desconocimiento.**
- **La naturalización de la violencia.**

Retomaremos estas cuestiones más adelante ya que, precisamente, el sindicato puede y debe actuar para atenuarlas o disiparlas, a través de la asistencia y representación de los trabajadores damnificados y a través de la divulgación del tema.

En definitiva podemos decir que la violencia laboral es una estrategia que comprende diferentes tácticas (comportamientos, dichos, acciones, omisiones, etc.) orientadas a anular al otro como ser humano en su ámbito de trabajo.

SENTIDO O DIRECCIONALIDAD

Dijimos que la violencia es el ejercicio abusivo de poder. El poder, como veremos más adelante, no es algo estático ni una posesión. Circula en las organizaciones por lo cual no siempre quien detenta la autoridad

u ocupa una jerarquía es quien tiene el poder suficiente para someter o excluir. Esta diferenciación nos permite entonces hablar de 2 direcciones en las que puede presentarse la Violencia laboral en cualquiera de sus formas:

■ Sentido vertical

descendente: desde el poder formal hacia los trabajadores.

ascendente: desde los trabajadores hacia un superior.

■ Sentido horizontal

Se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

Consideremos algunos ejemplos:

“Mi jefa es una persona autoritaria y manipuladora. Cuando no le servís, te ignora y ni siquiera te saluda. Hace como que fueras invisible. Lo que quiere es tener un séquito y... yo no estoy para eso. Pero necesito trabajar.”

“Cuando quedó vacante el puesto de dirección yo era la candidata segura por antigüedad y por experiencia profesional. Pero, apenas me ascendieron, mis propias compañeras de antes empezaron a hacerme una guerra silenciosa y por atrás. Me difamaban y me ocultaban información. Lograron serrucharme el piso, como se dice. En el fondo lo que querían era que una de ellas ocupara ese lugar.”

“Soy la única mujer en el sector. Apenas ingresé me di cuenta cómo me miraban y que hacían comentarios en voz baja. Un día me dejaron una revista pornográfica en el escritorio y, aunque hacían como que no me veían, estaban esperando ver mi reacción.”

Los casos anteriores son, respectivamente, ejemplos de:

- Violencia psicológica ejercida desde un superior.
- Violencia psicológica ejercida en un sentido ascendente.
- Acoso sexual entre pares.

DISCRIMINACIÓN

Existe una estrecha relación entre **violencia laboral y discriminación**¹ ya que muchas veces actitudes o percepciones discriminatorias son parte de las motivaciones que operan en el maltrato o acoso por parte de quien o quienes la ejercen.

A su vez, es habitual que el acoso se manifieste a través de un trato discriminatorio hacia uno o varios trabajadores.

1 | Para ampliar este tema sugerimos consultar diversos artículos del Dr. Claudio Virgili, quien aporta un análisis detallado sobre normativa y jurisprudencia en casos de violencia laboral y discriminación en el ámbito de trabajo, entre ellos “La reparación de los daños en el derecho laboral (primera parte)”, revista Derecho del Trabajo, 2008-B, 866.

En todo caso cabe considerar que el trabajo digno también importa un trato sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticas, gremiales, de edad o por cualquier otra circunstancia.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La perspectiva de género debe ser ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral.

De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Resulta necesario expresar las diferencias entre sexo y género. El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a mujeres y a varones. El género se refiere a diferencias culturales o sociales.

Entonces, el género estaría representado por el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de las diferencias anatómicas de los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los varones (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino).

Hecha la distinción, hay que reconocer que existen brechas entre sexos o géneros, que no es lo mismo el valor que se le asigna a lo masculino en nuestra cultura que a lo femenino, desembocando en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro de un lugar de trabajo.

Esta diferencia implica una discriminación, que la mayoría de las veces es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que nos parece que no existe, y nos cuesta reconocerla dentro de los tipos de violencia laboral conocidos.

En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres y esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

Asimismo se suman las responsabilidades familiares que en la mayoría de los casos no son compartidas, y que se refleja por ejemplo en la poca o nula capacidad de acceso a las oportunidades de formación y ascenso laboral que también encarnan en su gran mayoría las mujeres, que asumen a su cargo las tareas familiares y/o de cuidado heredadas de una cultura que les asignó este rol.

Por su parte, la OAVL-MTEySS incluye expresamente la violencia de género como una forma de violencia laboral y como una de las manifestaciones de la desigualdad que se debe afrontar desde la agenda política y cultural.

NO ES VIOLENCIA LABORAL

Es importante poder distinguir “violencia laboral” de otro tipo de situaciones que, aun cuando presenten características comunes y puedan resultar violentas, no son tales en el marco de las definiciones adoptadas en este material.

■ Conflictos laborales

En el ámbito del trabajo suelen producirse divergencias ya sea por dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

■ Exigencias organizacionales

Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y a sus derechos excluyendo toda forma de abuso (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo).

■ Estrés

En sentido general se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

■ “Burn out”

También conocido como “síndrome de agotamiento profesional”. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal en el ejercicio de su profesión.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

■ En el trabajador

A nivel físico: dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicosomáticas, incluso invalidantes o mortales.

A nivel psicológico: sentimientos de ansiedad, fracaso, apatía, baja autoestima, problemas de concentración, susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso agresividad hacia su entorno. Puede, asimismo, generar adicciones, insomnio, fobias, depresión, e incluso derivar en suicidio.

A nivel social: disminución de calidad y cantidad de trabajo, dificultad para el trabajo grupal, ausentismo laboral y, en consecuencia, menores ingresos; mayores gastos por enfermedad. Resentimiento de las relaciones familiares, amistosas y laborales.

■ **En el grupo laboral:**

Aumento de tensiones y conflictos como, también, del número de accidentes y/o enfermedades. Conductas de sospecha y desconfianza, ruptura de los lazos de cooperación y el consecuente sentimiento de “sálvese quien pueda”.

■ **En la organización:** Además de las pérdidas económicas, puede derivar en una falta de reconocimiento social hacia una estructura organizacional que promueve o permite abusos de poder y violencia laboral.

■ **En la sociedad:**

Consolida la discriminación.

Los derechos humanos sólo son declaraciones.

Descreimiento en las instituciones.

Idea de que el trabajo es un castigo.

Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas.

DATOS

Para terminar este apartado vamos a compartir algunos datos que surgen de la experiencia de la OAVL-MTEySS que dan cuenta de algunas características y consecuencias que tiene la Violencia Laboral en nuestro país:

- 7 de cada 10 trabajadores que denuncian violencia laboral se encuentran bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico.
- La violencia laboral se desencadena principalmente a partir de reclamos laborales, por enfermedad o por embarazo.
- En la mayoría de los casos la ejerce un superior jerárquico pero también puede provenir de los propios compañeros e incluso en un sentido ascendente.

También podemos ejemplificar algunas de estas afirmaciones:

“Me fui enfermado de a poco. Lo primero que me pasó es que no podía dormir. Tenía pesadillas y mucha angustia. Empecé con los mareos y contracturas. También una gastritis infernal. Para mí ir al trabajo comenzó a ser un verdadero castigo. Tenía miedo. En mi casa, con mi familia, desde luego todo mal. Se cansaron de escucharme. Y pensaban que al final yo estaba exagerando.”

“Sólo reclamé por mis derechos y los de mis compañeros. Pero enseguida me catalogaron como el conflictivo. Empezaron a cambiarme de sede y me mandaban cada vez más lejos de mi casa. Me sacaron la clave de la computadora. Además por momentos me llenaban de trabajo y por momentos no me daban nada para hacer. ‘Ya vas a ver vos, que te querés hacer el gremialista’ me dijo un día el de Recursos Humanos.”

“Apenas empecé a trabajar el encargado del local me empezó a perseguir. Me decía que quería ser mi amigo y me insistía para ir a tomar algo juntos. Inventaba trabajos y me llamaba fuera de horario para contarme sus problemas personales. A medida que yo me negaba me fue tratando de manera cada vez más agresiva. Cuando avisé que estaba embarazada todo empeoró. Me decía que le había fallado y que yo era una puta, con perdón de la palabra. Para colmo me empezó a asignar tareas cada vez más pesadas. Yo sabía que también había acosado a otras compañeras pero nadie se animó hasta ahora a denunciarlo ante los dueños.”

Retomaremos estos datos al considerar las acciones de los sindicatos frente al tema de la violencia laboral ya que aportan pistas de los criterios a considerar tanto en lo que hace a la prevención como a la intervención frente a casos concretos.



VIOLENCIA LABORAL: TRABAJO Y PODER

Abordar el tema de la violencia laboral requiere necesariamente considerar diferentes perspectivas y aportes conceptuales provenientes del derecho laboral, de la sociología, de la filosofía política, de la economía, de la psicología y de las ciencias de la salud, entre otras disciplinas.

El **trabajo** ocupa un lugar central en nuestras vidas como trabajadores, porque:

- Determina nuestra posibilidad de sobrevivencia y la de nuestras familias.
- Nos permite relacionarnos con otros (trabajar también es convivir).
- Nos ayuda a construir una identidad propia y a desarrollar nuestras capacidades y proyectos.

Tanto significa, que “el miedo a perder el trabajo” nos hace muchas veces resistir muchas condiciones o, al decir de muchos trabajadores, a “agachar la cabeza.” Algunos autores, desde la psicología organizacional, ponen énfasis en el significado del trabajo como un medio de pertenencia social a una comunidad, a un colectivo, a un oficio.

Bajo ese parámetro, Christophe Dejours, psiquiatra francés especialista en medicina del trabajo, señala:

“Las reglas de trabajo o las reglas del oficio son también reglas de convivencia, se puede mostrar fácilmente que tienen un componente propiamente ético y social. Y cuando estas reglas se disuelven o son sistemáticamente violadas, la convivencia se borra y abre la puerta a la violencia.” Alerta entonces acerca de “las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión que privilegian la competencia generalizada promoviendo hasta el uso de conductas desleales entre colegas, apelando a la agresividad, al individualismo forzado, al rendimiento individual [...] Mi conclusión será la siguiente: el trabajo ocupa un lugar central en la formación del vínculo social. Puede generar lo peor, y por el contrario puede generar lo mejor [...] En numerosas empresas, se aprende a participar, en detrimento de otros [...] se aprende a cometer injusticias y a desestructurar el vínculo social, las pertenencias y las solidaridades [...] Pero no es en absoluto una fatalidad. El trabajo puede generar lo mejor:

- *Es por el trabajo que puedo aportar una contribución a la evolución de la sociedad.*
- *Es por el trabajo que puedo beneficiarme del reconocimiento y realizarme en el campo social.*
- *Es por el trabajo que puedo emanciparme.*
- *Es por el trabajo que las mujeres se emancipan de la dominación de los hombres.*

Por lo tanto, no hay neutralidad del trabajo frente al vínculo social. Tal vez incluso es el mediador central, ya sea de la democracia, ya sea de la canalización de la injusticia social y de la desestructuración de la sociedad.”¹

Quedan en resonancia algunos términos: ética, competencia, lazos de solidaridad, lo mejor y lo peor. El mismo autor señala que el trabajo en su forma contemporánea ha generado un aumento de las patologías mentales, entre las cuales menciona las derivadas de la violencia laboral. Y especifica que este incremento resulta esencialmente de la fragilización generada por los métodos de una organización del trabajo que destruyen los lazos entre las personas y que, en lugar de la confianza, la lealtad y la solidaridad, instalan en el mundo laboral: el individualismo, la deslealtad y, a fin de cuentas, una implacable soledad.

¹ | Dejours, Christophe, “Psicodinámica del trabajo y vínculo social”, revista Actualidad Psicológica, marzo 2000.

Para avanzar en la comprensión de qué es y cuáles son las condiciones necesarias para la violencia laboral es importante tener en cuenta también aportes de las ciencias políticas. Prácticamente todas las corrientes de la economía y de la filosofía política reconocen que las relaciones laborales son fundamentalmente un fenómeno de poder que expresa diferentes intereses: mientras el capital tiende a maximizar la ganancia, el trabajo tiende a obtener una remuneración que permita tener una vida digna.

El trabajo asalariado genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). En otros términos los vínculos sociales en el trabajo, o por el trabajo, no son neutros o igualitarios: están atravesados por relaciones de desigualdad entre los sujetos.

El Derecho Laboral reconoce y procura operar sobre esta desigualdad estructural.

Al respecto, el Dr. Claudio Virgili señala "...las primeras normas reguladoras de las condiciones de trabajo nacen, entre otras cosas, para contrarrestar las injusticias que se originaron con la irrupción del maquinismo y la revolución industrial. Puesto ello en claro, podría afirmarse, con un escaso margen de error, que el derecho del trabajo es en cierta manera un hijo no querido del sistema capitalista moderno [...] a la inversa del derecho común, la normativa laboral

parte de una desigualdad sustancial entre los sujetos contratantes, que busca corregir, aunque sea parcialmente.

*Frente a ese estado de cosas y para nivelar las desigualdades de hecho que existen entre los sujetos de la relación jurídica individual, aparece un conjunto de normas con un definido tinte protectorio [...] Con ello se ha querido otorgar protección a la parte débil, económicamente dependiente y, por consiguiente, con menor capacidad negociadora."*²

Hasta aquí el enfoque contextual o plataforma estructural de la organización socio-económica característica en nuestras sociedades. Pero es imprescindible avanzar en el reconocimiento de la dinámica del poder intrínseca a toda práctica y a toda organización.

Toda relación humana importa una relación de poder, definida en términos de la capacidad para imponer la propia voluntad por sobre otro.

El poder no se encuentra concentrado ni se ejerce sólo por la fuerza sino que circula por toda la sociedad mediante diversos procedimientos o técnicas de exclusión, control o normalización discursiva e institucional.

De esto habla, entre otros, el filósofo Michael Foucault, quien propone un análisis de lo que denomina "microfísica del poder".

² | Virgili, Claudio, "La reparación de los daños en el derecho laboral (primera parte)", Derecho del Trabajo, 2008-B, 866.

Y habla de un poder que se legitima en el saber. Poder y saber resultan en una conjunción que se realimenta, en tanto el poder se sustenta en un discurso que se designa como el verdadero y a su vez quien detenta el saber aceptado aumenta o cimienta su poder.

Hay en la sociedad asimetrías de poder-saber que se reproducen en las instituciones, incluso en los ambientes de trabajo. En ese sentido disponer de conocimientos e información sobre el tema que nos ocupa sin dudas incrementa el poder para enfrentar y desarticular situaciones de violencia laboral. Este poder-saber se potencia con la organización colectiva de los trabajadores.

Una última consideración sobre este tema que aporta a la comprensión del fenómeno de la violencia laboral se refiere a la diferenciación entre poder formal e informal.

El poder formal en una organización se vincula con la estructura jerárquica instituida, mientras que el poder informal se encuentra asociado con las relaciones interpersonales y puede o no coincidir con el organigrama o con el esquema y distribución de responsabilidades en el trabajo.

Esta diferenciación es importante particularmente para comprender los diferentes sentidos (descendente, ascendente o entre pares) en los que puede presentarse la violencia laboral.

En los siguientes **ejemplos** vemos situaciones de ejercicio abusivo de poder que dan cuenta de lo anterior:

“Ella mantenía una relación amorosa con el dueño y en base a eso creía que nos podía tratar como quisiera. Era una administrativa igual que nosotras pero, en cierto sentido, se creía también la dueña, o quizás más poderosa. A mí en particular, me basureaba todo el tiempo. Me cambiaba de tareas y horarios, me gritaba y hasta llegó a insultarme más de una vez. Y yo, ¿qué podía hacer? ¿A quién le iba a decir? ¿Al patrón...?”

“Como en alguna oportunidad yo fui al frente a pedir por las horas que nos pagan en negro, el delegado me hizo la cruz. Capaz creyó que yo podía ser una competencia para él y justo se acercaban las elecciones, no sé... Es cierto que varios compañeros me venían diciendo que yo podía ser un mejor representante porque no soy de quedarme callado. El asunto es que un día me esperaban a la salida y me pegaron y patearon por todo el cuerpo. Incluso en la cabeza.”



¿CUÁL ES EL ROL DE LA **ORGANIZACIÓN SINDICAL** EN RELACIÓN CON LA VIOLENCIA LABORAL?

El sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, la organización en defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, con miras a un mejoramiento de clase que abarca su condición de trabajo y de vida.

En el tema de la violencia laboral, en nuestro país y también en otros países,

las organizaciones sindicales son, entre otros actores sociales, precursoras en:

- La visibilización/desnaturalización del problema.
- La denuncia de casos particulares.
- La promoción de normativas y procedimientos.
- La divulgación.

Elaborar e implementar una estrategia sostenida es el desafío más relevante para afrontar ya que, considerando las características y la complejidad del problema que nos ocupa, no puede ni debe ser abordado con acciones circunstanciales, “una vez cada tanto”.

Entendemos, por el contrario, que se necesita desplegar un conjunto de cursos de acción específicos y abarcativos de todos los aspectos del problema, con la debida asignación de recursos y un instrumento organizacional que se dedique específicamente al tema.

Al respecto, es interesante considerar la conformación de un espacio de trabajo en cada gremio, que podrá contar con la asistencia técnica de la OAVL-MTEySS, integrado por dirigentes y especialistas, que promueva además la activa participación de delegados de distintos sectores y ámbitos de actividad.

Cada organización gremial coordinará con el área que considere corresponda llevar adelante la temática (Comisión, Departamento o Secretarías), apuntando a la formación de los cuadros medios sobre la problemática de la violencia en los ámbitos laborales de acuerdo con sus vivencias.

En el capítulo anterior, sobre aspectos conceptuales, destacamos algunas pistas que pueden orientar el contenido y direccionalidad de estrategias para la prevención y la intervención.

Vimos, por ejemplo, que:

- El miedo y el desconocimiento son condiciones necesarias y operan como sustento de la efectividad de la violencia laboral.
- La falta o ruptura de los lazos de solidaridad y la extrema competencia sin reglas claras en las organizaciones laborales son factores contextuales que favorecen o facilitan el ejercicio abusivo de poder.
- Es posible prever situaciones más habitualmente causales o desencadenantes de la violencia laboral (reclamos laborales, embarazo, etc.).
- La ausencia de mecanismos o procedimientos para la denuncia, la falta de medidas de protección al denunciante y muchas veces la impunidad dificultan e incluso desalientan o anulan cualquier posibilidad de desarticulación de la violencia laboral.

- El daño que produce la violencia laboral perjudica desde el punto de vista psíquico y físico al trabajador violentado, tanto en su desempeño laboral como en su vida social y familiar.
- El carácter sutil propio de varias modalidades de la violencia laboral (por ejemplo en el acoso psicológico) dificulta su reconocimiento y la prueba.
- En las organizaciones, el poder circula y no es únicamente quien ocupa un puesto jerárquico el que puede hacer uso abusivo del poder para someter o excluir a otro.

Al desarrollar cualquiera de las acciones que vamos a profundizar seguidamente, tendremos en cuenta la información anterior que surge de la realidad y que opera entonces a modo de diagnóstico preliminar.

Antes de ello, remarquemos que una adecuada estrategia requiere de una planificación. Esto supone por ejemplo fijar prioridades, objetivos y metas así como un plazo de tiempo y recursos necesarios.

En lo inmediato podríamos trabajar en relación con los siguientes factores:

- La falta de información: en tanto el trabajador esté en conocimiento de sus derechos, de las características del fenómeno del maltrato y las herramientas que hay para su afrontamiento

puede iniciar un proceso para la erradicación del fenómeno en su vida laboral. Puede comenzar a accionar para un cambio.

- El miedo a perder el trabajo: la información tal cual fue mencionada antes es uno de los recursos necesarios para superar este temor, pero no suficiente.

También es imprescindible la construcción de una red en su entorno que le asegure que no está solo, que lo acompañe, que lo guíe. Una red que arbitra cuestiones administrativas, legales, emocionales, de salud si hiciera falta. Este es el rol protagónico del sindicato con todos sus recursos a disposición.

- Condiciones subjetivas de profundo arraigo: hay comportamientos en los trabajadores que son difíciles de modificar o superar para lograr su bienestar laboral, que tienen que ver con las posibilidades y límites subjetivos para el afrontamiento de una situación dolorosa, o victimaria incluso. En estos casos la información y la red no son suficientes y no logran desarticular percepciones, actitudes y temores que están sostenidos por huellas dejadas por la propia historia y también por la historia social y política en la que se crió.

Sabemos que el entorno primario de todo ser humano es el que dará las herramientas fundamentales para los afrontamientos futuros; primero la familia, luego la escuela. Pero también sabemos que este entorno primario se nutre de un entorno sociocultural determinado que le define sus pautas, que dice qué herramientas dar y cómo dárselas a ese sujeto en crecimiento y es a este marco mayor finalmente al que le debemos en gran medida nuestros recursos de afrontamiento. Una mayor o menor flexibilidad para el cambio, para la participación, confianza, seguridad.

Por eso el rol del sindicato es también mirar e intervenir en un segundo plano, más amplio, histórico, socio-político-cultural. Somos testigos a lo largo de esta última década de la democratización de los espacios, micro y macrosociales.

En los siguientes capítulos desarrollaremos algunas ideas a tener en cuenta en la puesta en marcha de un trabajo desde los sindicatos, orientado a la prevención y la intervención.

Una estrategia integral y abarcativa contra la violencia laboral comprende, entre otras, las siguientes líneas de trabajo:

- **Prevención:**
 - Actividades de difusión
 - Actividades de educación e información
 - Actividades de investigación
- **Acciones de acompañamiento y representación**
- **Convenios colectivos de trabajo**
- **Compromiso interno de la organización sindical**



ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN

Desde el sindicato es importante actuar para que los compañeros tomen conciencia y dispongan de herramientas y criterios para desnaturalizar la violencia en el trabajo a través, por ejemplo, de:

- a) Instalación de afiches en las carteleras de los ámbitos laborales.
- b) Elaboración y distribución de folletos explicativos destinados a trabajadores y afiliados.
- c) Instalación de afiches en las obras sociales.
- d) Inclusión de notas sobre el tema en las publicaciones gremiales.
- e) Organización de charlas o cine debate.
- f) Inclusión del tema en la página web del sindicato.
- g) Organización de una campaña específica a través de diferentes piezas gráficas.
- h) Inclusión de un pie de página condenando la violencia laboral en todas las comunicaciones del gremio (correos electrónicos, notas, etc.).

En cuanto al contenido de la divulgación se pueden ir sucesivamente priorizando diferentes cuestiones relativas al tema: qué es, cómo se produce, qué efectos tiene, cómo se enfrenta, cómo proceder para resolverlo y las acciones a seguir.

Podría apuntarse también a las consecuencias en la salud, adelantarse a los posibles desencadenantes, a la solidaridad y necesaria ruptura de las complicidades, al respaldo y compromiso del sindicato.

Otro enfoque a considerar como parte de una estrategia de divulgación podría estar orientado hacia dirigentes y autoridades gremiales, funcionarios públicos, empleadores, profesionales de la salud.

En la página web del Ministerio se encuentra disponible un afiche de divulgación elaborado en el marco del Acta Compromiso. El mismo puede ser replicado por las organizaciones sindicales que lo dispongan incluyendo su logo y datos de contacto.

SI en tu **TRABAJO**
hay **MALTRATO**,
ACOSO o **AGRESION**
NO te quedes en
SILENCIO
El silencio es impunidad

70 sindicatos asumimos el compromiso de protegerte
Por un trabajo digno sin **VIOLENCIA LABORAL**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral
Av. Encarnación 1000, 12º piso
01000 Montevideo | violencia@mtsg.gub.uy
espasa para hoy y mañana

Por otra parte, se encuentra disponible un audiovisual de corta duración también elaborado en forma colectiva que resulta de aplicación en talleres o reuniones de divulgación.

También se encuentran accesibles las ediciones de “Cero Violencia”, periódico intersindical que se edita en el marco del Acta Compromiso.

CERO
Violencia

Órgano de difusión conjunta de sindicatos y de la
Oficina de asesoramiento sobre violencia laboral
(OAVL) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social para la prevención, tratamiento y
erradicación de la violencia laboral. N° 1 / Agosto
de 2013

“ Por un trabajo digno
sin violencia laboral ”

Violencia
CERO



II Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional

"Dignidad, compromiso y solidaridad:



ACTIVIDADES EDUCATIVAS E INFORMATIVAS

El propósito de este apartado es proponer la incorporación del tema de violencia laboral en diversas actividades de formación o informativas que desarrolla el gremio destinadas a compañeros trabajadores, delegados y/o dirigentes gremiales.

Constituye una guía para los referentes del tema de violencia laboral en la organización gremial, así como para docentes de cualquier curso de formación o capacitación que se implemente.

Entendemos que este tipo de actividades se enmarcan necesariamente en una estrategia más amplia de empoderamiento de los trabajadores en su conjunto, en la medida en que aportan a:

- La desnaturalización de prácticas abusivas.
- El fortalecimiento de los lazos de solidaridad y compromiso con los otros.
- El reconocimiento y la producción de estrategias de acción.

En definitiva a la (re)construcción y la valoración de un poder individual y colectivo que se genera en base al saber.

En términos más precisos, partimos y proponemos una concepción pedagógica³ que valora:

- El pensamiento crítico y reflexivo de todos los participantes.
- La toma de conciencia.
- La horizontalidad y el diálogo.
- Una postura ética y comprometida en la acción.

GUÍA DE CAPACITACIÓN

Incluimos a continuación un **esquema guía** que podría aplicarse como actividad introductoria al tema de la violencia laboral en el marco de una acción específica o como una unidad dentro de un curso de capacitación o formación.

Objetivo general

Que los participantes dispongan de información acerca del concepto de violencia laboral y de herramientas para la actuación ante situaciones concretas.

3 | Freire, Paulo, La educación como práctica de la libertad. Madrid: Siglo XXI, 1989; Freire, Paulo, Pedagogía de la esperanza. México: Siglo XXI, 2002.

Dussel, Enrique, Ética de la liberación en la edad de la globalización y de la exclusión. Madrid: Trotta, 2002.

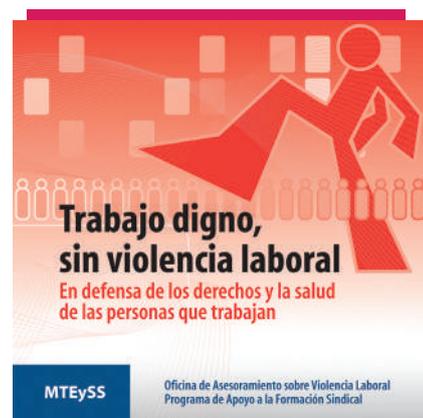
Objetivos específicos

Que los participantes:

- Apliquen los criterios adecuados para la identificación de situaciones de violencia laboral y reconozcan el tipo y sentido en que se presentan.
- Consideren algunas de las consecuencias que produce en las personas damnificadas.
- Establezcan diversas estrategias para actuar ante un caso concreto.

Contenidos

Para la selección y planificación de los contenidos es útil considerar los capítulos 2 y 3 de este manual así como del Manual para Delegados Gremiales, publicación de la OAVL-MTEySS.



Además, de acuerdo con los intereses y avances colectivos, se puede recurrir a otras fuentes así como aportar y enriquecer la actividad con otros contenidos relativos a este tema tales como: derechos humanos, violencia de género, derechos laborales, discriminación.

La perspectiva a adoptar así como la profundidad de abordaje dependerán de los destinatarios y del tiempo disponible.

Metodología

La actividad que proponemos en este material tiene un carácter fundamentalmente introductorio al tema. En su aplicación entendemos conveniente la organización de grupos para dar espacio al intercambio de ideas y de dudas que pudieran surgir en el trabajo colectivo de cada uno.

ESQUEMA DE ACTIVIDAD

Parte I: presentación del tema

Como primera instancia es necesario que quienes coordinen la actividad efectúen una presentación del tema para lo cual puede considerar los contenidos de este manual.

Asimismo sugerimos, si fuera posible, proyectar el audiovisual “No te quedes en silencio”, o eventualmente algún otro material audiovisual.

Parte II: identificar situaciones de Violencia Laboral

Organizar grupos de trabajo y proporcionarles una copia con ejemplos de casos. Incorporamos algunos que pueden ser tomados en conjunto o una selección. Tener en cuenta que el segundo ejemplo es el único que no podríamos encuadrar como de violencia laboral.

1. Empecé a tener mareos, dolor de cabeza y vómitos. Me siento muy angustiado todo el tiempo y esto pasa desde que mis compañeros me hacen a un lado, no comparten el almuerzo conmigo, me tratan de manera despreciativa. Últimamente hasta tengo miedo de ir a trabajar. Hace un tiempo cambiaron los jefes de mi sector. No sé a qué se debió el cambio pero hay temor en el ambiente de trabajo y cierta competencia entre nosotros que antes no había. Yo nunca le conté a nadie, pero a lo mejor saben que soy portador de sida y por eso empezaron a aislarme.
2. Cada vez más el trabajo se convertía para mí en una obsesión. Por las noches no me podía dormir pensando en lo que iba a hacer en los días siguientes. Me preocupaba tanto que, incluso los fines de semana y durante las vacaciones, no lograba despegarme del tema. Me anotaba todo y enviaba correos a mis socios y empleados en forma permanente. Comencé a sufrir fuertes dolores de cabeza que se presentaban cada vez más seguido. Un día, que estaba por la calle manejando, de pronto todo se puso blanco. No podía acordarme hacia dónde estaba yendo y cuando quise repasar qué había hecho durante ese día ni siquiera me acordaba si había desayunado.
3. Hace 6 meses fui elegido delegado gremial en la sede donde trabajo desde hace 10 años. Desde el momento en que me postulé como delegado comenzaron los problemas. Primero me negaron la posibilidad de usar el estacionamiento. Eso sin ninguna explicación y me resultó extraño ya que fui el único a quien le quitaron esa posibilidad. En cuanto al trabajo, mi jefe comenzó a exigirme más que antes y que al resto. El cambio fue sutil pero para mí evidente. Esta situación comenzó a ponerme tenso ya que unos meses antes tuvimos problemas con los contratados que demandamos el pase a planta permanente y a muchos de ellos nos les renovaron el contrato. Yo no puedo quedarme sin trabajo porque mantengo a mi familia. Nunca me maltrataron en el sentido de insultos pero sí era notorio el cambio hacia mi persona, mayores exigencias, críticas y descalificaciones constantes en relación con mi trabajo. También noté que dejaron de convocarme a reuniones de trabajo en las que anteriormente participaba. Yo creo que fue tanta tensión que me llevó a tener fuertísimos dolores de cabeza y mareos. Tuve que ausentarme unos días, pedí licencia médica. Cuando me reincorporé noté que la tensión había aumentado y que incluso, gente que antes me saludaba pasaba al lado mío y ni siquiera me miraba. Mi situación fue

empeorando, no podía dormir a la noche y las pesadillas eran constantes. Inicé un tratamiento con un médico psiquiatra quien decidió medicarme y prescribirme una licencia por 3 semanas. La empresa me citó para que concurriera al médico. Ahí comenzó otra especie de calvario ya que en el tiempo en el que se supone debía reponerme y cortar un poco, el psicólogo me citó cada una de las semanas y me iba aplicando distintos tests para los cuales yo no me sentía en condiciones dado que estaba medicado. No sé cómo va a continuar esto ni cuál va a ser finalmente el desenlace.

4. Soy una mujer de 55 años. El jefe de la sucursal en la que trabajo como administrativa fue trasladado hace un año, aproximadamente. Al principio no me trataba mal. Sí puedo decir que es una persona "explosiva". Lo he visto pelearse con gente y hasta insultar a alguna empleada. Pero conmigo llegó más lejos. Empezó cuando le reclamé me pagara horas extra que me correspondían. Ese día casi se vuelve loco y me empezó a gritar de todo, que yo era sindicalista y una persona que le traía problemas. Eso quedó en nada. Después, cuando le pedí las vacaciones volvió a gritarme y me agarró del brazo como zamarreándose. Yo me defendía, no era de quedarme callada. Pero, como dije, me decía, mejor dicho, gritaba que yo le traía problemas y que

era una sindicalista. Luego, sin motivo alguno, comenzó a aplicarme sanciones que afectarían mi calificación de desempeño anual. Ante mi reclamo empezó a decirme que esperaba que yo renunciara pero yo le dije que de ninguna manera iba a renunciar. Finalmente, hacia mediados de febrero, un día enloqueció porque se cortó la luz y cuando yo le pregunté si podía comprar velas para poder ver en el baño, que estaba todo oscuro, me agarró del brazo y me fue empujando hasta la puerta, revoleó mi cartera y la tiró al piso y me gritó que no volviera más.

5. Soy madre soltera. Eso es algo que nunca oculté pero tampoco lo hice público. Mi jefe se enteró de alguna manera y comenzó a acercarse a mí para hablarme del tema. Me decía que él conocía un abogado que podía asesorarme por el tema de alimentos y no sé más. Un día fuimos a tomar un café porque me dijo que tenía novedades que sobre el tema. Quizás cometí el error de creerle. Un poco por ingenua, un poco porque realmente creí en que su preocupación era sincera. A partir de ahí más de una vez me ofreció acercarme hasta mi casa en su auto. Algunas veces acepté pero al tiempo empecé a darme cuenta de que tenía otros intereses hacia mí. Me fui apartando

y tomando distancia pero, finalmente, me dijo abiertamente lo que quería e intentó abrazarme y tocarme. Esa situación se repitió más de una vez. Mientras tanto, en el horario de trabajo comenzó a tratarme mal. No me asignaba tareas o eventualmente algo de cafetería porque decía que yo había disminuido mi rendimiento y que no estaba capacitada para tareas de complejidad. “Eso sí”, me dijo, “todo podría ser diferente y podrías tener una carrera brillante en esta organización. La decisión es tuya”.

Parte III: ¿ qué hacer ante una situación de violencia laboral?

Consignas

Elijan uno de los casos escritos y consideren:

a) ¿Qué le pasa al trabajador que está atravesando una situación de VL? (miedo, autoestima, confusión, enfermedad, no entiende qué pasa ni por qué, consecuencias en su salud, vida familiar y social).

b) ¿Qué puede hacer el trabajador? Y, si sos compañero, ¿qué harías?

c) ¿Qué puede hacer el delegado?
Con el trabajador.
Con otros trabajadores.
Ante el empleador.

d) Acuerden una manera de presentar al resto las conclusiones a las que arribaron en esta parte del taller: puede ser un relato, un afiche, una dramatización de una reunión con el empleador o de una charla con otros trabajadores, etc.

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Investigar acerca del tema y conocer la visión que de él tienen los trabajadores, dirigentes y delegados puede permitir y facilitar el desarrollo de estrategias más ajustadas a la realidad.

Partimos de una concepción de la investigación como una forma de construcción de conocimiento (saber-poder), orientada a la acción. También en esta línea, así como lo proponemos para la acciones de educación, propiciamos una construcción colectiva del conocimiento a partir de un enfoque participativo en la investigación.⁴

La aplicación de encuestas o entrevistas, como técnicas habituales en la investigación social, puede ser una manera de lograr este propósito, siempre y cuando se tomen los debidos recaudos, específicamente dando a conocer de antemano:

- La finalidad, es decir, para qué servirá la información que aporte el encuestado.

4 | Para más detalle sobre este enfoque sugerimos, entre otros: Ortiz, Marielsa - Borjas, Beatriz, "La Investigación Acción Participativa: aporte de Fals Borda a la educación popular", Espacio Abierto 2008, 17 (octubre-diciembre); Galardón Latinoamericano a la Investigación Acción Participativa "Madres y Abuelas de Plaza de Mayo", instituido por el Programa de Gestión de las Transformaciones Sociales (MOST) de la UNESCO - Ministerio de Desarrollo Social.

- De qué se habla cuando nos estamos refiriendo a violencia laboral.

No explicitar estos aspectos podría dar lugar a cierta inhibición o, por el contrario, a obtener un resultado que magnifique los datos obtenidos.

En consecuencia, creemos que la aplicación de encuestas, en esta etapa del trabajo y del aún relativo grado de instalación del tema en nuestro país puede resultar una técnica apropiada en principio para:

- Obtener información sobre el grado de conocimiento que se tiene al respecto.
- Divulgar el tema así como el interés del sindicato en abordarlo.

Por otra parte, siempre es necesario implementar instancias colectivas con participación de los compañeros, para considerar en conjunto los resultados cuantitativos y/o cualitativos obtenidos y promover la reflexión y el análisis crítico de la información obtenida así como de las acciones concretas que se pueda realizar.

Algunas de las preguntas iniciales a responder antes de encarar un proceso de investigación son:

1. ¿A quién irá dirigida? (trabajadores/afiliados; delegados; dirigentes).

2. ¿Para qué se hace? (qué información interesa relevar y qué otros objetivos se plantean).
3. ¿Cómo se realizará? (como entrevista presencial o por internet; al terminar una actividad de capacitación o divulgación; en forma anónima, etc.).
4. ¿Qué aspectos y temas interesa relevar?
 - Conocimiento del tema.
 - Qué entiende por violencia laboral.
 - Qué recursos institucionales conoce.
 - Qué normativa es aplicable.
 - Interés / necesidad de contar con mayor información.
 - Percepción del gremio como un ámbito de acompañamiento.
 - Acciones que considera debiera/podría realizar el sindicato.



ESTRATEGIAS DE
**ACOMPañAMIENTO
Y REPRESENTACIÓN**
ANTE SITUACIONES
ESPECÍFICAS DE
VIOLENCIA LABORAL

Ante una situación de violencia laboral el sindicato debe intervenir de manera tal de:

- Escuchar al compañero para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si efectivamente se trata de violencia laboral.
- Asistirlo y representarlo en las comunicaciones y denuncias.
- Brindarle y establecer los contactos necesarios para que reciba la atención médico-psicológica que necesite.
- Orientarlo respecto a cómo enfrentar la situación y alternativas que puede seguir para garantizar que se respeten sus derechos y su dignidad.
- Si la situación es extensiva a otros compañeros en el mismo trabajo, acercarse o contactarse con el delegado.
- Si la situación se identifica como tal, orientarlo para que tome contacto con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - MTEySS.

¿CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL?

Es posible que se presente un caso de violencia laboral ante el sindicato por distintas vías:

- Porque el compañero recurre al gremio en busca de asesoramiento.
- Concorre a la obra social porque su salud psicofísica está afectada.
- Porque lo acompaña el delegado gremial.

Es habitual que la mayoría de las veces no sepa que la situación que atraviesa es violencia laboral y ese, precisamente, es uno de los principales aportes que se puede brindar desde el sindicato.

Identificar y precisar si una situación es violencia laboral es similar a realizar un diagnóstico y, a partir de ahí, poder adoptar las medidas más adecuadas para su resolución.

Consecuentemente y, teniendo en cuenta las diferentes vías de acceso, es imprescindible que el sindicato:

- Organice un equipo (o designe una o varias secretarías) en condiciones de brindar contención y acompañamiento.
- Capacite a los delegados gremiales para que puedan reconocer este tipo de situaciones en el ámbito de trabajo.

- Si es posible, disponga de un equipo de profesionales de la salud (médico, psicólogo, psiquiatra) especializado en el tema en la obra social.

Para saber si efectivamente es violencia laboral, es útil ayudar a organizar el relato que realiza el compañero a través de una entrevista guiada.

Esta entrevista nos va a permitir:

- Determinar si el conjunto de sucesos o hechos conforma una estrategia (un ejercicio abusivo de poder orientado a someter o excluir al trabajador).
- Identificar quién o quiénes lo ejercen.
- Las consecuencias en la salud.
- Si hay otro u otros compañeros que también pueden estar siendo víctimas de violencia laboral.

La entrevista puede estructurarse en diferentes momentos:

Inicio: presentarse y brindar confianza – instancia confidencial–. Explicar al compañero para qué se hace.

Desarrollo: escuchar y guiar el relato a través de preguntas que permitan identificar, entre otros los siguientes aspectos:

- Cuándo comenzó.
- Motivos o razones que pudieron desencadenar la situación.
- Nombre y cargo de quién ejerce la violencia.
- Detalle de los hechos relevantes.
- Impacto en su salud psicofísica.

Cierre: devolución al compañero respecto a si es una situación de violencia laboral y qué pasos puede seguir.

CRITERIOS PARA LA INTERVENCIÓN

Si se trata de una situación de violencia laboral, es importante brindar orientaciones:

En cuanto al trabajo:

- En caso de no concurrir al trabajo justifique su ausencia en forma fehaciente.
- Recopile y guarde toda aquella documentación que dé cuenta de algún tipo de maltrato (planillas con horarios, notas o correos electrónicos, grabaciones, mensajes de texto por celular).
- Si le aplican una sanción, antes de notificarse, consulte con el sindicato.
- Antes de aceptar cualquier modificación de horarios, tareas, sede, puesto, etc., consulte con el sindicato ya que tiene derecho a solicitar que le sea comunicada por escrito.

- Asimismo, sugerir y ayudarlo para que avance en la elaboración de un escrito en el que registre lo que está sucediendo.

En cuanto a su salud psicofísica:

- Sugerir que recurra a la obra social o a centro de salud público para que reciba asistencia profesional adecuada y que el profesional que lo atienda le extienda un certificado en el que relacione la sintomatología presentada con la situación vivida en el lugar de trabajo.

Si se entiende que puede tratarse de una situación de violencia laboral es importante orientar y secundar al compañero para que establezca contacto con la OAVL-MTEySS, que es el ámbito gubernamental competente en la materia.

En este espacio, luego de un contacto personal y confidencial, el trabajador recibirá asesoramiento respecto de las alternativas de acción que se pueden seguir, entre las cuales se encuentra la posibilidad de presentar una denuncia ante este organismo o bien al que corresponda según incumbencia jurisdiccional. El gremio puede sumar a esta presentación un escrito dando cuenta de su posición y sustento a la situación que se denuncia.

La presentación escrita operará como un antecedente formal, fijando fecha cierta de lo denunciado.

La principal orientación en la actuación de la OAVL-MTEySS es el mantenimiento de la fuente de trabajo en condiciones dignas, por lo cual su intervención previa consulta y conformidad expresa del trabajador damnificado, se dirige en primer término a ese fin.

Al asumir la representación y/o al brindar patrocinio desde el sindicato es importante tener presente que la directiva fundamental del derecho laboral se encuentra explícitamente expresada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, cuando establece:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes.”

Las reglas de aplicación de este principio protectorio incluyen:

- La aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- Ante una situación dudosa acerca de la interpretación de un texto legal corresponde decidir a favor del trabajador (in dubio pro operario).
- La aplicación de la condición más beneficiosa para el trabajador.
- La irrenunciabilidad de los derechos.

- La continuidad de la relación laboral.
- La primacía de la realidad, de razonabilidad y de buena fe.
- El trato igualitario.
- La prohibición de efectuar discriminaciones.
- La admisión de una condena adicional a la indemnización tarifada, por daño moral.
- El reconocimiento del acoso como causante de una enfermedad profesional resarcible en los términos de la Ley N° 24.557.
- La aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba que hace recaer sobre la parte que está en mejores condiciones (profesionales, técnicas o fácticas) la responsabilidad de producir la prueba.

Incluimos en un anexo de este manual un detalle de la normativa aplicable en casos de violencia laboral.

Destaquemos que el ordenamiento jurídico establece la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para tutelar la dignidad de los trabajadores, por lo cual es imprescindible evaluar la oportunidad de una comunicación fehaciente de hechos de violencia laboral en el ámbito de trabajo.

Es importante también que tengamos en consideración la jurisprudencia,⁵ que ha avanzado y sienta precedentes en el tema a través de:

- El reconocimiento del acoso laboral como causal de despido indirecto.

■ La posibilidad de condenar en forma solidaria a los autores del acoso.

■ La legitimidad del despido de un superior jerárquico en caso que se atente contra la libertad sexual de la víctima, aprovechándose la situación de subordinación que impone el vínculo laboral.

En casos de discriminación además la ley otorga el derecho al damnificado a reclamar la reparación del daño moral y material ocasionado, a lo que agrega el derecho a demandar que se dejen sin efecto dichos actos, reponiendo las cosas al estado anterior al acto lesivo.

Si la violencia laboral se manifestara a partir de un ejercicio abusivo de la facultad patronal de modificar unilateralmente la forma y modalidades de la prestación de las tareas (el denominado “ius variandi”), le asiste al trabajador la posibilidad de optar

5 | Virgili, Claudio, “La reparación de los daños en el derecho laboral (primera parte), Derecho del Trabajo, 2008-B, 866.

por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

Para ampliar lo anterior es útil consultar los fallos judiciales disponibles en la página web del MTEySS-OAVL.

Para finalizar, queremos remarcar la protección legal que asiste a los representantes gremiales y delegados para el cumplimiento de su gestión sindical, consagrada específicamente en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En este sentido rige para el empleador la **prohibición de despedir, suspender o cambiar las condiciones de trabajo a representantes y delegados gremiales** por un plazo de hasta un año después de cumplidos sus mandatos, ni a candidatos no electos por un período de hasta seis meses desde que la postulación hubiera sido oficializada. Para adoptar cualquiera de esas medidas debería antes solicitar ante el tribunal judicial competente la llamada “exclusión de la tutela sindical”.



CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La instancia de la negociación colectiva constituye una oportunidad para el sindicato en la consideración de estrategias que permitan la visibilización, la prevención y la intervención acordada con el empleador en relación con la violencia laboral.

De hecho, esta vía está siendo promovida como uno de los nuevos contenidos negociales en el marco de una etapa de transformación y fortalecimiento del sistema de relaciones del trabajo. Asimismo, el Acta Compromiso incorpora un párrafo específico al respecto.

A continuación incluimos un modelo de cláusulas convencionales aportadas por la OAVL-MTEySS que cada organización podrá adaptar teniendo en cuenta las particularidades sectoriales.

CLÁUSULAS MODELO

Art. *: Las partes acuerdan en condenar toda forma de violencia laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica.

Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares.

Art. *: La representación empresaria y la asociación sindical signataria del presente convenio colectivo de trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

Art. *: Las partes se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias

sobre violencia laboral que, en el caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder a los testigos. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Art. *: Las partes promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación; para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Art. *: Las partes signatarias se comprometen a solicitar asistencia técnica en la materia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral a fin de dilucidar cuando la coyuntura de la negociación lo amerite con miras a favorecer una mejor composición de intereses que pudieran estar contrapuestos y/o sustentar las decisiones y los acuerdos que se adopten con fundamento en sólidas bases técnicas.

Art. *: Las partes se comprometen a generar instancias de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del presente convenio.



COMPROMISO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

En este capítulo queremos consolidar parte de lo ya expresado en otros apartados del manual, destacando aquello que entendemos constituye y expresa en forma concreta y singular el compromiso del sindicato en relación con el tema.

En resumen consideramos que el compromiso efectivo “por un trabajo digno sin violencia laboral” importa asumir responsabilidades directas:

1. En relación con el compañero trabajador víctima de violencia laboral:

- Desarrollar acciones de divulgación que faciliten el reconocimiento temprano de situaciones de violencia laboral en los ámbitos de trabajo.
- Brindar contención y aportar en la identificación y encuadramiento de los hechos.
- Garantizar confidencialidad en caso en que así lo decida el compañero.
- Procurar protección a los compañeros que sean testigos de la situación.

- Aportarle información precisa acerca de sus derechos y de los pasos a seguir tanto en el espacio laboral como en lo referido a su salud psicofísica.
- Representarlo ante el empleador al momento de la notificación fehaciente y en el requerimiento expreso del cese de la situación.
- Acompañarlo ante las instancias competentes de asesoramiento y denuncia.
- Procurar atención médica y/o psicológica especializada en la obra social o en centros de salud públicos.
- Garantizar asistencia y patrocinio jurídico.
- En caso de desvinculación, aportar en la obtención de una nueva fuente de trabajo.

En definitiva, el compromiso es asumir la causa de los compañeros en todos los aspectos que comprende la representación sindical.

2. En relación con delegados víctimas de violencia laboral en sus ámbitos de trabajo en razón del ejercicio de su rol:

- Brindarles el apoyo directo e incondicional y la representación que la circunstancia amerita, adoptando las acciones administrativas y legales que corresponden al sindicato en la protección de sus delegados.

3. En relación con dirigentes / delegados que ejerzan violencia laboral:

- Aplicando el estatuto, precisar los procedimientos del gremio ante este tipo de situaciones.
- Dar a conocer entre todos los compañeros la postura expresa que asume el sindicato, así como los pasos a adoptar si llegaran a producirse hechos de violencia laboral ejercidos por dirigentes o delegados.

4. Como empleador directo:

- Garantizar a los trabajadores empleados por el sindicato así como por las obras sociales (en los casos de administración directa o subcontratación) un ámbito de trabajo libre de violencia laboral: difundiendo el compromiso asumido, los canales de comunicación y denuncia y las medidas a seguir en caso en que se presentaran situaciones de ese tipo.



OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE **VIOLENCIA LABORAL**

La Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral (OAVL), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, tiene asignadas las siguientes funciones:

- Atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.
- Elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales.
- Establecer vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios.
- Realizar y promover tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.

La convocatoria de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dirigida a los sindicatos se mantiene abierta.

Aquellas organizaciones interesadas en sumarse al Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” pueden contactarse a **violencialaboral@trabajo.gob.ar**



CONSIDERACIONES FINALES: LA DEMOCRATIZACIÓN DE LOS ESPACIOS

Los sindicatos firmantes del Acta Compromiso por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral acompañados por una política pública asentada en una mirada integral de los derechos humanos y laborales, hemos trazado un recorrido en estos años de trabajo conjunto.

Suscribir el Acta significó asumir el compromiso de afrontar un fenómeno de características peculiares por su complejidad y por resultar muchas veces invisible o naturalizado.

La reinstalación de la democracia en nuestro país en el plano macro fue condición para la participación y la deliberación ciudadana, dos elementos constitutivos de la misma. Así como también para la recuperación de la organización legítima de los trabajadores en la defensa de sus derechos.

En el plano micro, particularmente en los espacios de trabajo, vivir en democracia, es saberse respaldados para enfrentar cualquier tipo de avasallamiento sobre nuestros derechos, sobre la dignidad propia y la de cada uno de nuestros compañeros.

No sentirse inermes ni permanecer silenciados y dar una vuelta de página definitiva a una época en la que el sometimiento, el acatamiento, la renuncia, el “no te metás,” eran parte del discurso que se intentó inocular en cada uno de nosotros.

Buscamos mejorar las condiciones en los entornos laborales, desplegando en lo micro-social la participación y deliberación que se va dando en la “gran sociedad,” nutriendo y ampliando a su vez su democratización.

Esto demanda abrir nuevos canales de comunicación y el desarrollo de habilidades para la escucha; la instauración institucional de nuevas estrategias de circulación de la información y para la toma de decisiones en forma compartida. Un nuevo uso y ejercicio del poder, un poder más abierto y circulante. Como todo cambio social, se generan muchas resistencias y con ellas cierto agravamiento de procesos que queremos desterrar. Pero es parte del camino. Ya estamos transitando un cambio.

ANEXO I

ACTA COMPROMISO TRABAJO DIGNO SIN VIOLENCIA LABORAL

Acta Compromiso “Trabajo Digno sin Violencia Laboral”

Entre el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, representado en este acto por el Sr. Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Dr. Don Carlos Alfonso TOMADA, con domicilio en Av. Leandro N. Alem 650, Piso 13°, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante EL MINISTERIO, y las Organizaciones Sindicales que se detallan en el Anexo que forma parte integrante de este documento, en adelante LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, acuerdan celebrar el presente Acta Compromiso, quienes declaran:

Que las partes coinciden en que el respeto mutuo en las relaciones laborales es una de las características esenciales del trabajo digno y resulta distintivo de organizaciones exitosas y responsables.

Que la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos y laborales, y atenta contra la integridad de las personas afectando su salud psico-física, su vida laboral y social, lo cual resulta contrario a lo establecido por diversas normas del Derecho Internacional así como legislación y normativa nacional y sectorial.

Que se entiende por “violencia laboral” el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador/a de su lugar de trabajo. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión. Que- da incluida la violencia de género.

Que, en respuesta a la convocatoria realizada por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL a organizaciones gremiales y con los principios y conceptos antes enunciados, las partes signatarias acuerdan:

- **PRIMERO:** la necesidad de adoptar medidas de prevención y atención de la violencia laboral que promuevan la toma de conciencia sobre la importancia de la materia:
 - Condenando toda forma de violencia laboral.
 - Comprometiéndose a realizar acciones de prevención a través de la difusión de información y/o capacitación a delegados y trabajadores;
 - Asistiendo y acompañando a trabajadores que estén atravesando situaciones de violencia laboral en sus ámbitos,
 - Desarrollando medidas adecuadas que promuevan el trabajo digno sin violencia laboral en sus propias organizaciones.
- **SEGUNDO:** asimismo se comprometen a fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral y a contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos que lleva adelante la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral en el sentido de aportar a un mayor conocimiento de la temática a nivel nacional.
- **TERCERO:** a los fines de tornar operativo el presente las partes convienen en realizar encuentros trimestrales para considerar los avances en la implementación del presente Acta Compromiso.
- **CUARTO:** en el marco del presente la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral brindará su apoyo en la elaboración y aplicación de los planes específicos que diseñen las organizaciones participantes.
- **QUINTO:** la aplicación de este acuerdo se llevará a cabo en el plazo de DOS (2) años a partir de la fecha de su firma prorrogándose si no existiera acto de expresa renuncia de alguna de las partes.
- **SEXTO:** las partes firmantes invitan a otras organizaciones representativas del sector a suscribir este Acta Compromiso.

ANEXO II

ACTA COMPROMISO

TRABAJO DIGNO

SIN VIOLENCIA LABORAL

- Asociación Argentina de Actores
- Asociación Bancaria - La Bancaria
- Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires - AEJBA
- Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos de la República Argentina - AEFIP
- Asociación de Empleados Municipales de Calchaquí - AEMC
- Asociación de Médicos de la República Argentina- Seccional Córdoba - AMRA Córdoba
- Asociación de Personal de Dirección de Subterráneos de Buenos Aires - APDESBA
- Asociación de Psicólogos del GCBA - APGCABA
- Asociación de Trabajadores de Centros de Contactos y Afines de Córdoba - ATCCAC
- Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina - ATILRA
- Asociación de Trabajadores de la Universidad de La Plata - ATULP
- Asociación de Trabajadores del Consejo Federal de Inversiones - ATCFI
- Asociación de Trabajadores del Estado - ATE
- Asociación de Trabajadores del Gas - ATGAS
- Asociación del Personal Aeronáutico - APA- Córdoba
- Asociación del Personal Aeronáutico Nacional - APA Nación
- Asociación del Personal de Conducción de Energía Chaco - APCECH
- Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, Administración General de Puertos y Puertos Argentinos - APDFA

- Asociación del Personal de los Organismos de Control - APOC
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social - Córdoba - APOPS- Córdoba
- Asociación del Personal de Organismos de Previsión Social - APOPS
- Asociación del Personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria - APINTA
- Asociación del Personal Jerárquico de Empresa Provincial de Santa Fe - APJEPE Santa Fe
- Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía - APJAE
- Asociación del Personal Legislativo - APL
- Asociación del Personal Superior de Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Asoc.Pers. Sup. de EPEC
- Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía - APSEE
- Asociación del Personal Superior Legislativo - APES
- Asociación Docentes de la Universidad de Buenos Aires - ADUBA
- Asociación Gremial de Trabajadores de Subtes y Pre Metro - AGTSyP
- Asociación Obrera Textil de la República Argentina - AOTRA
- Asociación Personal Jerárquico y Profesional de la Empresa de Correo Buenos Aires - AJEPROC Bs.As.
- Asociación Personal Universidad de Buenos Aires - APUBA
- Asociación Profesional del Cuerpo Permanente del Servicio Exterior de la Nación - APCPSEN
- Asociación Supervisores Metalmecánica de la República Argentina - ASIMRA
- Central de Trabajadores de la Argentina - CTA
- Centro de Patronos Fluviales de Pesca y Cabotaje Marítimo - CPFPyCM
- Confederación de Educadores Argentinos - CEA
- Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina - CTERA
- Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios - FAECyS
- Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines de la República Argentina - FATCA
- Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines - F.A.T.A.G.A.
- Federación Argentina de Trabajadores de Imprenta - FATIDA
- Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales - FATUN
- Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros - FATPCHPyA
- Federación Argentina de Trabajadores Prensa - FATPREN
- Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica - FAPSEE
- Federación de Asociaciones del Personal Jerárquico de la República Argentina - FAPJRA
- Federación de Docentes de las Universidades - FEDUN

- Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina Sindicato Buenos Aires - FOETRA
- Federación Gráfica Bonaerense - FGB
- Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias - FENTOS
- Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines - FeNTPEA
- Federación Obrera Ceramista de la República Argentina - FOCRA
- Federación Única de Viajantes de la Argentina - FUVA
- Sindicato Argentino de Docentes Privados - SADOP
- Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos - SATSAID
- Sindicato de Conductores Navales - SI.CO.NA.R.A
- Sindicato de Empleados de la Ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria - SECASFPI
- Sindicato de Empleados Municipales de Córdoba - SUOEM
- Sindicato de Empleados Penitenciarios Policiales y Afines - SEPPA
- Sindicato de la Industria Tecnológica de Córdoba - SICOR
- Sindicato de los Profesionales Universitarios de la Sanidad de Santa Fe - SIPRUS
- Sindicato de los Trabajadores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - CePETEL
- Sindicato de Obreros Marroquineros de la Manufactura del Cuero y Afines - SOMMCA
- Sindicato de Trabajadores de Prensa - SITRAPREN
- Sindicato de Recolectores y Barrido de Córdoba - SURRBAC
- Sindicato de Supervisores y Vigilancia de la Industria Jabonera y Perfumista - SISJAP
- Sindicato de Trabajadores Aeronáuticos - STA
- Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina - ALEARA
- Sindicato de Trabajadores de la Obra Social para la Actividad Docente - SITOSPLAD
- Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Buenos Aires - SITUBA
- Sindicato de Trabajadores de Vigilancia Privada - STVP
- Sindicato de Trabajadores Municipales de Reconquista - SITRAM
- Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario - STMR
- Sindicato de Trabajadores Perfumistas - STP
- Sindicato de Trabajadores Viales y Afines de la República Argentina - STVyARA
- Sindicato del Seguro de la República Argentina - Sindicato del Seguro
- Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias - S.G.B.A.T.O.S
- Sindicato Guardavidas de Buenos Aires - SIGUBA
- Sindicato La Fraternidad - Sociedad Personal Conductores De Locomotoras) - La Fraternidad
- Sindicato Luz y Fuerza Capital - Luz y Fuerza Cap

- Sindicato Obras Córdoba - SOC
- Sindicato Obreros de Maestranza - SOM
- Sindicato Único de Empleados de Lote-rías y Casinos de Misiones - SUELYC
- Sindicato Único de Empleados del Taba-co de la República Argentina - SUETRA
- Sindicato Único de Publicidad - SUP
- Sindicato Único de Trabajadores de Espectáculos Públicos y Afines de la R.A. - SUTEP
- Sindicato Único de Trabajadores de Peluquerías, Estética y Afines de Buenos Aires - SUTPEABA
- Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino - SUTNA
- Sindicato Único del Personal de Seguridad de Countries - SUPESCO
- Sindicato Unido Petroleros e Hidrocarburi-feros - Córdoba - SUPEH-Córdoba
- Sindicato Unido Petroleros e Hidrocar-buríferos - SUPEH
- Sociedad Argentina de Locutores - SAL
- Unión de Conductores de la República Argentina - Córdoba - UCRA- Córdoba
- Unión de Conductores de la República Argentina - UCRA
- Unión de Empleados de la Justicia de la Nación - UEJN
- Unión de Médicos de Córdoba - UMECOR
- Unión de Trabajadores de la Moda e Imagen Publicitaria - AMA
- Unión de Trabajadores de la Obra Social Bancaria Argentina - UTOSBA
- Unión de Trabajadores Sociedades de Autores y Afines de la República Argentina - UTSA
- Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares - UPACP
- Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas - PECIFA
- Unión del Personal Jerárquico de em-presa de Telecomunicaciones - UPJET
- Unión del Personal Superior y Profe-sional de Empresas Aerocomerciales - UPSA
- Unión Docentes Argentinos - UDA
- Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina - UOLRA
- Unión Obrera Molinera Argentina - UOMA
- Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la Repúbli-ca Argentina - UOETSYLRA
- Unión Personal Civil de la Nación - UPCN
- Unión Trabajadores de Entidades De-portivas y Civiles - UTEDYC
- Unión Trabajadores de Prensa de Buenos Aires - UTPBA

ANEXO III

NORMAS VIGENTES PARA EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO

CONSTITUCIÓN NACIONAL

Artículo 14 bis. (Parte pertinente)-El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, ... igual remuneración por igual tarea ...

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

Derechos

- Artículo V- Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.
- Artículo XIV- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
- Artículo XVIII- Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, algunos de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.
- Artículo XXIV- Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a cualquier autoridad competente, ya sea por motivo de interés general, ya de interés particular, y el de obtener pronta resolución.

- Artículo XXVIII- Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

Deberes

- Artículo XXIX- Toda persona tiene el deber de convivir con las demás de manera que todas y cada una pueda formar y desenvolver íntegramente su personalidad.
- Artículo XXXIII- Toda persona tiene el deber de obedecer la ley y demás mandamientos legítimos de las autoridades de su país y de aquel en que se encuentre.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

- Artículo 1º- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- Artículo 5º- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Artículo 7º- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- Artículo 12- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
- Artículo 23.-1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA) (Ley N° 23.054)

■ Artículo 1º- Obligación de Respetar los Derechos

1. Los estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición, nacimiento o cualquier otra condición social.

■ Artículo 5º- Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. ...

■ Artículo 11- Protección de la Honra y la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Deberes de las personas

■ Artículo 32- Correlación entre Deberes y Derechos

1. Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad.
2. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (Ley N° 23.313)

- Artículo 6º- 1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá que adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

- Artículo 7º- Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
 - b) La seguridad y la higiene en el trabajo.
 - c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

- Artículo 12.-1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
 - b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y el medio ambiente.
 - c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y a la lucha contra ellas.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (Ley N° 23.179)

- Artículo 2º- Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y con tal objeto, se comprometen a:
 - e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona, organizaciones o empresas.

- Artículo 11.-1.Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
 - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA” (Ley N° 24.632)

- Artículo 1: para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

- Artículo 2: se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
 - a) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
 - b) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

- Artículo 3: toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

- **Artículo 4:** toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden entre otros:
 - a. el derecho a que se respete su vida;
 - b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
 - c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
 - d. el derecho a no ser sometida a torturas;
 - e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
 - f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
 - g. derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;

- **Artículo 5:** toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

- **Artículo 6:** el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:
 - a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
 - b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- **Artículo 7:** los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:
 - c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.
 - d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad,
 - e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales pronunciamientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

CONVENIO 111 OIT. “CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN”

- Artículo 1: 1. A los efectos de este convenio el término “discriminación” comprende:
 - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

- Artículo 2: todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- Artículo 6: todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la OIT.

LEY N° 23.592

- Artículo 1: quién arbitrariamente impida, obstruya o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 62: Obligación genérica de las partes: Las partes están obligadas activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciadas con criterio de colaboración y solidaridad.
- Artículo 63: principio de buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.
- Artículo 65: facultad de dirección: Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.
- Artículo 66: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo .El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto estos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y

modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

- Artículo 68: modalidades de su ejercicio (parte pertinente): Siempre cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.
- Artículo 81: igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

LEY N° 24.557

- Artículo 6. Contingencias: 1) se considerará accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo....
 - 2.a) Se considerarán enfermedades profesionales aquellas que se encuentren incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del art. 40, ap.3 de esta ley...
 - 2.b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causas directa e inmediatas de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.



Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

Av. Leandro N. Alem 650 4to piso (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

(011) 4310-5525

violencialaboral@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar/oavl



**Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**
Presidencia de la Nación



**Oficina de Asesoramiento
sobre Violencia Laboral**